

# Implementasi Teori dan Konsep Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Sekolah

Ahmad rifa'i<sup>1</sup>, Febryan Hadinata<sup>2</sup>, Purwanti<sup>3</sup>, M. Nasor<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

<sup>4</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email : rifai.email@gmail.com<sup>1</sup>

febryanhadinata@gmail.com<sup>2</sup>

anti.purwanti510@gmail.com<sup>3</sup>

nasor@radenintan.ac.id<sup>4</sup>

## Abstract :

The success of an educational institution is influenced by the performance of its human resources. Organizational Theories and Concepts are able to provide direction for every organization in the field of education and also members of the organization to achieve their vision and mission. The purpose of this study is to explore the influence of organizational theories and concepts on school organizational culture at various levels of education, from elementary school to college. The research method used is a literature review using secondary data from previous research, sourced from books, articles, and journals published in the last 10 years. The author explains the theory and concept of organizational culture and elaborates research on its impact on the performance of educators. By understanding the influence of positive organizational culture on the performance of educators, educational institutions can take strategic steps to improve the quality of teaching and academic achievement by applying the right organizational concepts.

**Keywords :** *Organizational Culture, Organization Theory and Concept*

## Abstrak :

Keberhasilan suatu institusi pendidikan dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Teori dan Konsep Organisasi mampu memberikan arahan bagi setiap organisasi di bidang pendidikan dan juga anggota organisasi guna mencapai visi dan misinya. Tujuan dari penelitian ini untuk menggali pengaruh teori dan konsep organisasi terhadap budaya organisasi sekolah di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan menggunakan data sekunder dari penelitian sebelumnya, yang bersumber dari buku, artikel, dan jurnal yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. Penulis menjelaskan teori dan konsep budaya organisasi serta menguraikan penelitian tentang dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan memahami pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik, maka institusi pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik dengan menerapkan konsep organisasi yang tepat.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Teori dan Konsep Organisasi*

## INTRODUCTION

Organisasi ialah entitas yang terstruktur menjadi tempat bagi individu-individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, menjadi wadah untuk berbagi potensi individu serta membentuk nilai tambah bagi masyarakat. Menurut (Robbins and Judge 2022), setiap organisasi mempunyai budaya yang tergantung pada kekuatannya, yang bisa mempunyai dampak yang relatif besar pada sikap serta perilaku anggota organisasi. Organisasi dan budaya organisasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Organisasi menghasilkan dan mempengaruhi budaya organisasi melalui struktur, kebijakan, serta praktiknya. Sebaliknya, budaya organisasi mencerminkan identitas serta karakteristik suatu organisasi.

Dalam rumus kehidupan, seorang makhluk tidak bisa hidup tanpa makhluk lain. Dapat digambarkan bahwa manusia tidak lepas keterkaitannya dengan manusia lainnya, maka dari itu seorang manusia harus bisa membantu orang lain agar dirinya juga mendapatkan bantuan dari orang lain. Untuk mencapai hal itu, maka seorang manusia harus bisa berkumpul dengan manusia lainnya pada sebuah wadah yang disebut dengan organisasi (Agussalim, Siraj, and Ahmad 2018). Organisasi adalah wadah dimana manusia hidup berkelompok dengan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan adanya organisasi kehidupan akan menjadi lebih baik dan teratur. Salah satu tujuan organisasi dalam sebuah pendidikan yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut. Akan tetapi, tujuan organisasi pendidikan juga tidak lepas dari tujuan sebuah pendidikan, yaitu untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia. Kenyataannya pendidikan di Indonesia lebih mengutamakan hal - hal yang bersifat kognitif atau kecerdasan, sedangkan hal - hal lain seperti pengendalian diri, kepribadian, tanggung jawab, dan akhlak mulia masih terpinggirkan (Pasaribu 2017).

Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Suksesnya suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya (Hairi 2021). Salah satu faktor pendukung yang dimaksud adalah keberhasilan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Akhirnya peran sebuah organisasi pendidikan menjadi pengaruh besar bagi mutu suatu pendidikan. Organisasi juga banyak memberikan dampak bagi anggota organisasi, baik para pelajar maupun para pengajar.

Pengertian organisasi menurut para ahli: C.H. Northcott, Organisasi adalah sebuah pengaturan di mana tugas-tugas diberikan kepada para anggota sehingga mereka berkontribusi secara efektif untuk beberapa tujuan yang lebih

jelas. Sedangkan menurut Louis Allen Organisasi adalah sebuah proses identifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan dan mengerjakan tanggung jawab dan wewenang serta membangun hubungan untuk sebuah tujuan yang membuat anggota organisasi saling bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Organisasi adalah sebuah instrumen untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Bila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang unik dan khas, maka dapat menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Melalui budaya organisasi, identitas suatu organisasi tercermin dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi dan identitas organisasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Budaya organisasi mencerminkan identitas organisasi melalui nilai-nilai dan praktek-praktek yang diadopsi, sementara identitas organisasi dapat membentuk budaya organisasi melalui nilai-nilai dan arah yang diinginkan oleh organisasi (Elsa Elitia Hasibuan and Irma Tussa'diyah Hasibuan 2023).

Menurut (Soelistya et al. 2022), budaya organisasi berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi. Dalam sistem organisasi tersebut, nilai-nilai dari budaya organisasi dapat menuntun semua anggota organisasi untuk melakukan pekerjaannya, berperilaku, beraktivitas serta berinteraksi dengan lingkungan luar. Implementasi adalah proses mewujudkan rencana. Manajemen implementasi adalah tata kelola dan kepemimpinan kepala madrasah yang bertindak dengan ide, rencana, metode, desain, prinsip, etika, dan motivasi untuk melakukan mutu dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan (Warisno and Hidayah 2021).

Budaya organisasi cukup kompleks untuk itu penting adanya norma dan nilai bersama yang akan memandu perilaku peserta organisasi. Selanjutnya dari bukti penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya ini tidak hanya diajarkan kepada pendatang baru, tetapi juga dicari oleh pendatang baru dan ingin belajar tentang budaya organisasi mereka. Lebih lanjut (Vera Wahani and Nofry Frans 2023) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa ciri khas yang penting yang dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, keteraturan sikap yang diamati; yaitu dalam berinteraksi anggota organisasi menggunakan bahasa serta istilah dan tatacara yang bertalian dengan rasa hormat dan sikap. Kedua, norma; yaitu ada standar sikap, termasuk pedoman perihal berapa banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan. Ketiga, nilai utama; yaitu ada nilai-nilai primer yang didukung oleh organisasi dan dapat dibagikan kepada anggotanya. Keempat, falsafah; ada garis pedoman yang kuat dan ketat terkait memperlakukan karyawan dan atau pelanggan. Kelima, aturan; yaitu ada pedoman ketat terkait bergaul dengan baik dalam organisasi. Keenam, iklim organisasi; ini adalah tentang cara anggota organisasi berinteraksi dengan relasi atau pihak luar lainnya.

Dalam institusi pendidikan, budaya organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi sehingga

mampu memberikan dampak terhadap kinerja tenaga pendidik sebagai anggota suatu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, dan juga berdasarkan UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2 (Vera Wahani and Nofry Frans 2023), tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai siswa dalam pendidikan. Selain itu, tenaga pendidik merupakan staf profesional yang bertugas merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menjalankan bimbingan, dan latihan.

Para pengajar berkontribusi besar dalam menciptakan suasana belajar yang positif, menggiatkan perkembangan akademik, dan dapat menginspirasi siswa. Guru bertugas dan memiliki peran yang meliputi beberapa hal, antara lain: dapat menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, menyusun jadwal dan persiapan untuk pelajaran harian, serta memonitor dan mengevaluasi proses pembelajaran siswa. Hasil dari pembelajaran di kelas dapat mencerminkan kinerja guru, maka semua kegiatan pembelajaran yang dijalankan guru seharusnya dilakukan dengan penuh semangat, memahami tugas-tugas disesuaikan dengan kebutuhan individu anak yang meliputi minat, bakat, serta tingkat kemampuan peserta didik.

## **THEORETICAL SUPPORT**

Implementasi konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Keberadaan sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Budaya organisasi di sekolah merupakan cermin kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan pencapaian mutu pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia.

Setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Pada setiap perkembangan itu dapat dikatakan, bahwa organisasi akan menemukan jati dirinya yang khas; dengan demikian, ia akan mempunyai kepribadian sendiri (Murtafiah and Ali 2023).

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Hal tersebut penting untuk dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang (Mustantri, Fauzi, and Zohriah 2023). Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu organisasi atau perusahaan dengan budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi bersangkutan untuk melihat

penyesuaianpenyesuaian apa yang perlu dan harus dilakukannya. Oleh sebab itu, pengembangan budaya organisasi di sekolah sangat dibutuhkan.

Setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Pada setiap perkembangan itu dapat dikatakan, bahwa organisasi akan menemukan jati dirinya yang khas; dengan demikian, ia akan mempunyai kepribadian sendiri.

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh mutu profesionalisme seorang guru yang menerapkan konsep organisasi dengan benar. Guru yang profesional bukanlah guru yang hanya dapat mengajar dengan baik, tetapi juga guru yang dapat mendidik (Fitriyani 2019). Untuk ini, selain harus menguasai ilmu yang diajarkan dan cara mengajarkannya dengan baik, seorang guru juga harus memiliki akhlak yang mulia. Guru juga harus mampu meningkatkan pengetahuannya dari waktu ke waktu, sesuai dengan perkembangan zaman. Berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan adalah bidang ilmu pengetahuan dan teknologi juga harus diantisipasi oleh guru. Dengan demikian seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya.

### **Pengertian Budaya**

Istilah budaya berasal dari bahasa Latin yaitu *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani. Kemudian dalam bahasa Inggris menjadi *culture* (Sonhadji, 2003). Budaya sebagai hasil karya manusia dibentuk untuk dapat membentuk aturan-aturan yang tertulis dan lama kelamaan akan tidak tertulis lagi, sebagai akibat komitmen yang kuat dari anggota masyarakat, yang pada akhirnya disebut norma dan etika. Norma dan etika merupakan ukuran bagi anggota masyarakat untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan kaidah-kaidah norma tersebut, dan norma yang semakin mendalam meresap dalam diri masyarakat tidak tertulis lagi, sedang etika adalah yang membungkus tingkah laku anggota masyarakat tersebut untuk bertindak sesuai dengan kriteria norma, yang pada akhirnya proses pendalaman norma ini yang disebut sebagai budaya.

Menurut Vijay Santhe sebagaimana dikutip oleh Ndraha budaya adalah: "The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common". Secara umum namun operasional, Schein (2002) dari MIT dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai: "A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems".

Menurut William H. Haviland, Budaya merupakan sebuah seperangkat peraturan dan norma yang dimiliki bersama oleh sekelompok anggota maupun para anggota masyarakat. Apabila dikerjakan oleh orang-orang tersebut, maka akan melahirkan suatu perilaku yang dipandang layak atau pantas diterima

oleh semua masyarakat.

Bisa disimpulkan bahwa aturan yang menyatakan suatu sikap dan perilaku yang menuntun dan mendorong anggota masyarakat untuk melakukan segala sesuatunya secara benar, serta menghambat dan menghalangi orang untuk berbuat sesuatu yang salah perbuatan yang salah akan mendapat hukuman secara moral menurut nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya rujukan yang menyatakan kebenaran dan kesalahan, tindakan anggota masyarakat akan selalu dituntun rambu-rambu nilai dan norma tersebut.

### **Pengertian organisasi**

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Kalau dari segi wujudnya maka organisasi adalah kerja sama orang-orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam segi wujudnya ini organisasi bersifat dinamis.

Kata “organisasi” secara etimologi berasal dari bahasa latin “organum” yang berarti alat. sedangkan menurut istilah berasal dari bahasa Inggris organization berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, penghimpunan. Jadi organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar.

(Fitriyani 2019) Organisasi yang baik harus didasarkan pada konsep yang telah dibuat berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan perusahaan, bersama dengan lembaga yang didedikasikan untuk pengajaran, khususnya universitas. Gagasan administrasi sekolah disusun untuk memberdayakan sekolah agar lebih efektif. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang memegang teguh landasan bahwa pendidikan dan pertumbuhan ilmu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak didiknya, juga mendorong hal tersebut. Oleh karena itu, hal ini jarang diinginkan oleh kepala pengelola lembaga pendidikan tersebut.

Menurut C.H. Northcott, Organisasi adalah sebuah pengaturan di mana tugas-tugas diberikan kepada para anggota sehingga mereka berkontribusi secara efektif untuk beberapa tujuan yang lebih jelas. Tujuan dari organisasi adalah untuk mengkoordinasikan aktivitas dari berbagai individu atau anggota kelompok yang bekerja di dalam organisasi untuk pencapaian tujuan.

Organisasi yang baik harus didasarkan pada konsep yang telah dibuat berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan pendidikan, bersama dengan lembaga yang didedikasikan untuk pengajaran, khususnya universitas. Gagasan administrasi sekolah disusun untuk memberdayakan para guru agar lebih efektif. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang memegang teguh landasan bahwa pendidikan dan pertumbuhan ilmu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak didiknya, juga mendorong hal tersebut (Widuri, Bernarto, and Wuisan 2020). Oleh karena itu, hal ini jarang diinginkan oleh kepala pengelola lembaga pendidikan tersebut. Dengan menyatukan hal-hal

kecil dengan cara yang membuat hal besar. Organisasi menjelaskan sistematika hubungan kerja antar individu yang memiliki tujuan dan sasaran bersama dalam mencapai hasil yang optimal. Organisasi merupakan sebuah entitas yang memiliki aktivitas yang terorganisir dan terkoordinasi, memiliki struktur dan tata kerja yang jelas, serta memiliki penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya (Rony 2021).

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Lebih lanjut dalam buku *Organization Behavior*, budaya organisasi dibagi menjadi enam karakteristik. Pertama, kemampuan beradaptasi: karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan fleksibel serta mengambil risiko serta membuat bereksperimen. Kedua, orientasi detail: para karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan kehati-hatian dalam memperhatikan detail. Ketiga, orientasi hasil/outcome: manajemen lebih berfokus pada hasil akhir dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Keempat, orientasi orang/pelanggan: keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil terhadap orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Kelima, kolaborasi/orientasi tim: kegiatan kerja di organisasi berdasarkan kerjasama tim daripada hanya pada individu. Keenam, integritas: individu menunjukkan integritas dan tingkat etika yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka (Robbins and Judge 2022).

Pada umumnya budaya berada di bawah ambang sadar, karena budaya itu melibatkan tentang bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan serta bereaksi. Teori ini menyatakan, budaya organisasi merupakan pola dasar asumsi untuk menciptakan, menemukan, atau pengembangan kelompok dengan belajar untuk mengadaptasi dari luar serta mengintegrasikannya ke dalam organisasi, apa yang akan dikerjakan secara baik serta konsisten dan valid, dan juga sebagai acuan bagi karyawan baru untuk mengoreksi sebagai penerimaan, pikiran, dan perasaannya di dalam hubungannya dengan semua permasalahan secara rinci dan detail (Agus Purwanto and Rudy Pramono 2020).

Menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan budaya organisasi biasanya digambarkan dalam arti yang sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatakan organisasi. Setiap organisasi yang beraneka ragam bentuknya pasti memiliki budaya berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini hal yang sangat wajar, karena lingkungannya yang berbeda-beda. Sedangkan Menurut Schein, budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok (Manumanoso Prasetyo 2018). Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang

dihadapi (Lumban Gaol 2017).

Dalam suatu organisasi sesungguhnya tidak ada budaya yang baik atau buruk, yang ada hanyalah budaya yang sesuai atau tidak sesuai. Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang sesuai, maka manajemennya lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan perubahan tidak perlu dilakukan. Namun, jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja, maka perubahan budaya mungkin diperlukan. (Yulius Rustan Effendi 2023)

Karena budaya ini telah berevolusi selama bertahun-tahun melalui sejumlah proses belajar yang telah berakar, maka mungkin saja sulit untuk diubah. Kebiasaan lama akan sulit dihilangkan. Walaupun demikian, Howard Schwartz dan Stanley Davis dalam bukunya *Matching Corporate Culture and Business Strategy* yang dikutip oleh (Suryanti 2020) mengemukakan empat alternatif pendekatan terhadap manajemen budaya organisasi, yaitu : (1) lupakan kultur; (2) kendalikan disekitarnya; (3) upayakan untuk mengubah unsur-unsur kultur agar cocok dengan strategi; dan (4) ubah strategi. Selanjutnya dengan mengutip pemikiran Alan Kennedy dalam bukunya *Corporate Culture* mengemukakan bahwa terdapat lima alasan untuk membenarkan perubahan budaya secara besar-besaran : (1) Jika organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat namun tidak cocok dengan lingkungan yang berubah; (2) Jika organisasi sangat bersaing dan bergerak dengan kecepatan kilat; (3) Jika organisasi berukuran sedang-sedang saja atau lebih buruk lagi; (4) Jika organisasi mulai memasuki peringkat yang sangat besar; dan (5) Jika organisasi kecil tetapi berkembang pesat.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi karyawan dalam prinsip operasional organisasi.

## RESEARCH METHOD

Jenis penelitian ini adalah tinjauan literatur dengan pendekatan adalah pendekatan kualitatif dan termasuk katagori deskriptif kualitatif. Suatu penelitian yang ditujukan untuk memahami, mendeskripsikan, atau menganalisis fenomena yang bersifat alami dan memiliki karakteristik, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, serta pemikiran orang baik secara individu maupun kelompok. Memahami juga berarti mengamati suatu masalah atau informasi untuk diketahui.

Tinjauan literatur merupakan bagian penting dari studi karena memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan pemahaman yang ada tentang topik penelitian. Tinjauan literatur membantu menentukan sumber yang relevan dan memperkuat argumentasi dalam studi. Dengan menggunakan tinjauan literatur, peneliti dapat membangun konsep dan memahami pandangan yang berbeda tentang topik yang diteliti. Tinjauan literatur juga membantu menghindari duplikasi penelitian dan memperkuat



validitas dan reliabilitas hasil penelitian (Zuchri 2021).

Kajian ini mengkaji dengan seksama dan menyelidiki secara mendalam literature terkait untuk menyajikan temuan objektif tentang konsep dasar organisasi dalam pemberdayaan sekolah. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis dari penelitian yang telah diterbitkan dalam buku, jurnal, artikel, dan publikasi lainnya dan kemampuan berfikir kritis.

Selain literatur peneliti juga menggunakan Analisis isi adalah alat penelitian yang digunakan untuk menentukan keberadaan kata atau konsep tertentu di dalamnya teks atau set teks. Peneliti mengukur dan menganalisis keberadaan, makna, dan hubungan semacam itu kata dan konsep, kemudian buat kesimpulan tentang pesan dalam teks, penulis, audiens, dan bahkan budaya dan waktu di mana ini menjadi bagiannya. Teks dapat didefinisikan secara luas sebagai buku, bab buku, esai, wawancara, diskusi, headline surat kabar dan artikel, sejarah dokumen, pidato, percakapan, iklan, teater, percakapan informal, atau benar-benar ada kemunculan bahasa komunikatif. Menurut Soleymanpour bahwa metode analisis isi adalah metode kualitatif "The research examined textbooks and written materials that contained information about the targeted events, using case analysis and qualitative research methods for the document review process". Penelitian yang menguji buku teks dan material tulisan dalam buku teks yang mengandung informasi untuk diteliti, penelitian ini menggunakan analisis kasus dan metode penelitian kualitatif untuk dokumen (Anggito and Johan 2018).

## **FINDINGS AND DISCUSSION**

Budaya organisasi adalah anggapan, perilaku, dan tingkah laku yang di ulang-ulang seseorang dalam sekelompok orang yang dapat mengubah tingkah laku kerja dan cara bekerja di lingkup organisasi. Atau dengan kata lain, budaya organisasi merupakan petunjuk dalam suatu organisasi (Mulyaningsih 2017). Kandungan nilai yang telah ditanamkan adalah akhlak dan semangat siswa untuk belajar dan terus belajar. Pembelajaran yang juga dikembangkan adalah untuk merangsang berpikir positif, kreatif dan inovatif serta pembelajaran aktif. karakteristik budaya sekolah ialah kemampuan dan perilaku yang dimiliki oleh sebuah sekolah yang diimplementasikan kepada peserta didik dan dijadikan sebagai acuan dalam setiap melakukan kegiatan atau perikalu di sekolah, sehingga melahirkan citra kehidupan sekolah yang bisa dijadikan sebagai contoh bagi siapa saja yang terlibat didalamnya Norma-norma yang diyakini dalam budaya sekolah antara lain kejujuran, keadilan, sopan santun, dan keteladanan. Budaya lingkungan sekolah adalah efek samping dari perjalanan sejarahsekolah, hasil dari interaksi dan komunikasi bermacam kegiatan yang masuk ke sekolah. Sekolah sangatlah pointing untuk sadar dan secara serius keberadaan bermacam budaya sekolah dengan karakter yang ada.

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Dalam

hal ini, Larry Lashway menyebutkan bahwa “schools are moral institutions, designed to promote social norms,...”

Dengan merujuk pada pemikiran para ahli, di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

1. *Observed behavioral regularities*, Budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati.
2. *Norms*, Budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.
3. *Dominant values*, Jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Dalam hal ini, Freed et. al. (1997) dalam tulisannya tentang *A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education* dalam ERIC Digest memaparkan tentang upaya membangun budaya keunggulan akademik pada pendidikan tinggi, dengan menggunakan prinsip-prinsip Total Quality Management, yang mencakup : (1) *vision, mission, and outcomes driven*; (2) *systems dependent*; (3) *leadership: creating a quality culture*; (4) *systematic individual development*; (4) *decisions based on fact*; (5) *delegation of decision making*; (6) *collaboration*; (7) *planning for change*; dan (8) *leadership: supporting a quality culture*. Dikemukakan pula bahwa “when the quality principles are implemented holistically, a culture for academic excellence is created. Dari pemikiran Freed et. al. di atas, kita dapat menarik benang merah bahwa untuk dapat membangun budaya keunggulan akademik atau budaya mutu pendidikan betapa pentingnya kita untuk dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip Total Quality Management, dan menjadikannya sebagai nilai dan keyakinan bersama dari setiap anggota sekolah.
4. *Philosophy*, Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan

keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa : “pelanggan, terutama siswa harus merupakan fokus dari semua kegiatan di sekolah. Artinya, semua input-proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik . Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan in put, proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan siswa.”

5. *Rules*, Budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (school discipline), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.
6. *Organization*, climate Budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi tentang bagaimana rasanya bekerja di lingkungan tertentu. Ini adalah "suasana tempat kerja" dan persepsi orang tentang "cara kita melakukan sesuatu di sini.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

## CONCLUSION

Organisasi yang baik harus didasarkan pada konsep yang telah dibuat berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan instansi, bersama dengan lembaga yang didedikasikan untuk pengajaran, khususnya di sekolah. Gagasan administrasi sekolah disusun untuk memberdayakan sekolah agar lebih efektif. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang memegang teguh landasan bahwa pendidikan dan pertumbuhan ilmu memberikan pendidikan yang

berkualitas bagi anak didiknya, juga mendorong hal tersebut. Oleh karena itu, hal ini jarang diinginkan oleh kepala pengelola lembaga pendidikan tersebut.

Implementasi teori dan konsep organisasi terhadap budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh yang signifikan pada keefektifan suatu organisasi dan prestasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dapat terpengaruh dari budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat berkembang sesuai dengan konsep organisasi yang baik dengan melibatkan sistem dan mekanisme yang berkembang.

Konsep organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematisasi prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan atau pimpinan dalam organisasi, secara tidak langsung juga akan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan kerja organisasi yang bersangkutan.

## REFERENCES

- Agus Purwanto, and Rudy Pramono. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator."
- Agussalim, M. Ahsan, Arifuddin Siraj, and La Ode Ismail Ahmad. 2018. "IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN PELAYANAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI MAN I MAKASSAR." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2 (2): 180. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5431>.
- Anggito, Albi, and Setiawan Johan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi\\_penelitian\\_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kualitatif/59V8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+sugiyono+kualitatif&printsec=frontcover).
- Elsa Elitia Hasibuan, and Irma Tussa'diyah Hasibuan. 2023. "Analisis Penerapan Budaya Sekolah Dalam Pembentukan Karakter Siswa Di Sekolah."
- Fitriyani, Fitriyani. 2019. "Konsep Organisasi Pendidikan dalam Pemberdayaan Sekolah." *EL-Ghiroh* 17 (02): 61-80. <https://doi.org/10.37092/elghiroh.v17i02.105>.
- Hairi, Muhammad Rizal Al. 2021. "BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN."
- Lumban Gaol, Nasib Tua. 2017. "Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4 (2): 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>.
- Manumanoso Prasetyo, Muhammad Anggung. 2018. "Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan." *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)* 2 (1): 80-101. <https://doi.org/10.47766/idadarah.v2i1.267>.
- Mulyaningsih. 2017. "TRANSFORMASI PERENCANAAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MANAJEMEN PENDIDIKAN UNTUK MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS PENGGUNAAN BUDAYA SHARING DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN (SURVEI PADA SMP NEGERI DI JAWA BARAT)."
- Murtafiah, Nurul Hidayati, and Ismun Ali. 2023. "Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan." *Journal on Education* 5 (4): 11012-20.

- <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024>.
- Mustantri, Rosmi, Anis Fauzi, and Anis Zohriah. 2023. "Konsep Dasar Organisasi Pendidikan Islam Dalam Pemberdayaan Madrasah."
- Pasaribu, Asbin. 2017. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PENDIDIKAN NASIONAL DI MADRASAH" 3 (1).
- Robbins, and Judge. 2022. "Organization Behavior."
- Rony, Rony. 2021. "Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students." *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 2 (1): 98-121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>.
- Soelistya, Setyaningrum, Aisyah, Sahir, and Purwati. 2022. *Budaya Organisasi Dalam Praktik.Pdf*.
- Suryanti, Eny Wahyu. 2020. "PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DI SEKOLAH." . . Volume 19.
- Vera Wahani, and Nofry Frans. 2023. "Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1 (2).
- Warisno, Andi, and Nur Hidayah. 2021. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/202" 7 (2).
- Widuri, Virsa Sari, Innocentius Bernarto, and Dewi Wuisan. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja" 10 (2).
- Yulius Rustan Effendi. 2023. "TEORI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN\_PENDIDI-1-1.Pdf."
- Zuchri. 2021. "Metode Penelitian Kualitatif." In .